

**Realitas Problematika Perburuhan  
(Stratifikasi Sosial Para Buruh/Pekerja  
Di Lingkungan Sosial Tempat Mereka Tinggal)**

Oleh:  
Adi Aang Koswara dan M. Taufiq Rahman

*Abstract:*

“Dengan disahkannya UU ketenagakerjaan yang baru yaitu mengenai tenaga kerja PKWT secara otomatis terjadi sebuah dekomposisi dan penggolongan pekerja kedalam golongan tertentu. Dan itu secara serta merta melahirkan stratifikasi sosial di tengah para pekerja itu sendiri, yang mana pekerja digolongkan ke dalam pekerja PKWT yaitu karyawan kontrak dan karyawan harian lepas, dan juga pekerja PKWTT yaitu pekerja kurun waktu tidak tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap. Kemudian sekat atau kelas pun begitu terlihat ketika terjadi suatu perbedaan menyangkut hal mengenai ketenagakerjaan, terutama terkait dengan kesejahteraan dan hak karyawan. Karyawan kontrak dan karyawan harian lepas dari segi upah kerja atau gaji relatif lebih rendah di bandingkan dengan karyawan kontrak. Dari pengkelasan dan dekomposisi yang terjadi kepada para pekerja menciptakan suatu sistem stratifikasi sosial kepada pekerja itu sendiri. Masyarakat senantiasa menggolongkan anggota masyarakat ke dalam suatu golongan tertentu, yang mana setiap golongan memiliki perbedaan status yang dicerminkan dari prestise yang diberikan oleh setiap anggota masyarakat. Masyarakat akan secara otomatis menggolongkan masyarakat kedalam status yang lebih baik atau tinggi, ataupun sebaliknya. Dan secara serta merta ini melahirkan sebuah sistem stratifikasi yang baru dimasyarakat.”

**Key words: Pekerja, Stratifikasi social, Modernisasi.**

## **I. PENDAHULUAN**

Inovasi merupakan roh dari sebuah peradaban, di mana inovasi senantiasa terus melahirkan sesuatu yang baru dalam kehidupan manusia. Revolusi industri di Inggris sering diasumsikan sebagai salah satu tonggak kemajuan dalam kehidupan manusia yang mengantarkan kehidupan manusia kepada proses modernisasi.

Menurut Wilbert Moore yang dikutip oleh Piortz Stomka dalam buku sosiologi perubahan sosial.

“Modernisasi adalah transformasi total masyarakat tradisional atau pra modern ke tipe masyarakat teknologi dan sosial yang menyerupai kemajuan dunia barat yang ekonominya makmur dan dan politiknya stabil”.<sup>1</sup>

Dari pernyataan di atas modernisasi merupakan sebuah bentuk perubahan masyarakat kepada kehidupan yang lebih maju, ini sependapat dengan Piort Sztomka yang mengutip pernyataan Chodak mengenai modernisasi, di mana intinya modernisasi adalah contoh khusus dan penting dari kemajuan masyarakat. Contoh usaha sadar yang dilakukan untuk mencapai standar kehidupan yang lebih tinggi.<sup>2</sup>

Modernisasi yang dimulai pada revolusi industri di Inggris pada abad ke-18 yang diawali oleh penemuan mesin uap oleh James Watt. Dari sinilah dimulai perkembangan proses industrialisasi, yaitu dengan ditandai beralihnya teknik produksi yaitu teknik produksi yang bertumpu pada penggunaan energi bernyawa (*animate source*) ke energi tak bernyawa (*inanimate source*). Dan dari revolusi industri mendorong perubahan pada bidang ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Dengan kemajuan dalam bidang teknologi merangsang perkembangan dalam mobilitas sosial pada masyarakat. Dari faktor ini pun melahirkan pergeseran dalam sistem tata nilai dan norma, organisasi sosial, institusi sosial dan budaya dalam masyarakat. Proses modernisasi terus menyebar dan melibatkan semua bangsa di dunia Modernisasi merupakan fenomena global, di mana implementasinya terjadi diberbagai aspek kehidupan dan di semua negara, termasuk di Indonesia.

Di negara Indonesia modernisasi masuk di semua lini kehidupan masyarakat. Dimulai dari teknologi di mana mengarahkan pola kehidupan kearah yang lebih praktis, terutama dengan adanya inovasi dalam bidang teknologi komunikasi ini menyebabkan mudahnya terjadi interaksi di antara masyarakat dunia, yang mana terjadi pentransferan dan pertukaran sistem sosial, politik, ekonomi dan kebudayaan.

Dan ini termasuk dalam bidang industri, yang berakibat pada munculnya perubahan perubahan yang tercermin dalam proses komersialisasi sektor pertanian, perubahan dalam ikatan

---

<sup>1</sup> Piort Stzomka, *Sosiologi Perubahan Sosial*, Edisi 1, Jakarta: Prenada, 2008, hlm. 136.

<sup>2</sup> *Ibid hal.*,138.

keluarga, serta muncul penghargaan yang tinggi dalam masyarakat terhadap ketrampilan teknis sehingga tercipta berbagai spesialisasi pekerjaan. Di negara Indonesia dengan banyaknya investasi oleh pihak pemodal menyebabkan perindustrian dinegara ini terus berkembang.

Terlepas dari berbagai dampak yang ditimbulkan mengenai perundangan-undangan mengenai ketenagakerjaan tersebut, ada hal yang menarik ketika kita mengkaji tentang fenomena yang terjadi terhadap para pekeja pabrik di mana terlihat adanya stratifikasi di sana, ada beberapa pertanyaan yang timbul dari fenomena tersebut.

S.R Parker mengatakan bahwasannya stratifikasi yang ada dalam perindustrian, baik itu mengenai status pekerjaan dan status perusahaan akan mentransformasikan kepada stratifikasi sosial dalam sebuah masyarakat.<sup>3</sup>

## II. HASIL PENELITIAN

S.R Parker menyebutkan stratifikasi sosial dalam masyarakat industri modern itu memiliki dua bentuk utama yaitu kelas dan status, kelas umumnya digunakan untuk menunjukan pembagian di dalam masyarakat tanpa memperhatikan apakah mereka memahami posisi atau tidak. Status sosial tidak menggambarkan pembagian dalam masyarakat, tetapi menunjukan tingkat posisi seseorang atau kelompok yang ditentukan oleh berbagai faktor termasuk di antaranya di dalam masyarakat.<sup>4</sup>

Dari pernyataan Parker di atas dia mencoba menjelaskan dua bentuk utama mengenai stratifikasi sosial yang ada pada masyarakat, yaitu kelas dan status sosial, di mana istilah kelas digunakan untuk menggolongkan bentuk hierarki dalam masyarakat, dan ini tidak memerlukan kesadaran ataupun pemahaman masyarakat ketika mentipologikan golongan masyarakat itu sendiri. Kemudian mengenai status sosial di sini lebih menekankan kepada posisioning dari anggota masyarakat ataupun kelompok (komunitas) dalam masyarakat itu sendiri.

Stratifikasi sosial di masyarakat terjadi dikarenakan adanya deferensiasi yang ada dalam masyarakat. Baik itu dari latar belakang sosial, status sosial, dan prestise. Atau stratifikasi sosial dapat terjadi di masyarakat ketika sistem tata nilai dan norma yang berlaku mengharuskan terjadinya sebuah pelapisan sosial di dalam masyarakat.

---

<sup>3</sup> S.R Parker, dkk, *Sosiologi Industr.*, Disadur oleh G. Kartasapoetra, Jakarta: Rineka Cipta, 1990, hlm. 80

<sup>4</sup> Parker, *Op.Cit.*, 78

Bentuk masyarakat yang berstratifikasi sosial merupakan kebalikan dari masyarakat egaliter. Di mana dalam anggota masyarakat mendapat prestise yang sama atau hampir sama, dan perbedaan kelas tidak selalu tegas dan jelas.<sup>5</sup> Stratifikasi sosial biasanya tampak dalam bentuk simbolik yang termanifestasi dalam prestise yang diberikan masyarakat terhadap anggota masyarakat lainnya, ini sependapat dengan Sjamsidar yang secara sederhana menjelaskan hierarki masyarakat di mana masyarakat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kelas atas dan kelas bawah, di mana ia menambahkan bahwasannya stratifikasi sosial sesungguhnya akan senantiasa ada di masyarakat.<sup>6</sup> Terlepas dari stratifikasi sosial itu dibentuk secara langsung guna mencapai tujuan tertentu ataupun terjadi dengan sendirinya secara tidak langsung.

Stratifikasi sosial merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya suatu pendiferensiasian terhadap anggota masyarakat ataupun kelompok sosial pada sebuah masyarakat. Stratifikasi senantiasa terdapat dalam masyarakat, yakni suatu sistem berlapis-lapis yang membagi warga-warga masyarakat dalam beberapa lapisan secara bertingkat.

Suatu lapisan tertentu kedudukannya lebih tinggi dari lapisan lainnya. Masing-masing lapisan berisikan warga-warga masyarakat tertentu, dengan ukuran-ukuran tertentu pula. Di mana kelompok warga masyarakat yang termasuk lapisan tertentu, disebut sebagai kelas sosial.<sup>7</sup> Sistem berlapis-lapis dalam masyarakat akan tumbuh selama dalam suatu masyarakat ada sesuatu yang dihargai, dan setiap masyarakat pasti mempunyai sesuatu yang dihargainya.<sup>8</sup>

Adapun pendapat lain mengenai stratifikasi sosial, ini datang dari Ralf Dahrendorf Ia membagi kelas sosial ke dalam dua hal yaitu kelas penguasa (*power group*), dan kelompok yang dikuasai (*non power group*).<sup>9</sup>

*Power group* dapat diartikan sebagai suatu kelompok elite dalam masyarakat yang memiliki suatu kekuasaan, yang berada di dalam semua lingkungan atau lapisan sosial dengan kata lain bisa dikatakan semua bentuk pemerintahan yang ada dalam masyarakat. S.R Parker berpendapat bahwasannya :

---

<sup>5</sup> W.A Haviland, *Antropologi*. edisi IV Jilid II. Alih Bahasa R.G Soekadijo, Jakarta: Erlangga, 1993, hlm. 254

<sup>6</sup> Soimun Sjamsidar, dkk, *Perkembangan Interaksi Sosial Dan Budaya di Daerah Pasar Pada Masyarakat Pedesaan di Daerah Jawa Timur*, Jakarta: Departemen pendidikan dan kebudayaan, 1989, hlm. 79

<sup>7</sup> Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 256

<sup>8</sup> Soekanto, *Loc. Cit.*,

<sup>9</sup> Parker *Op.Cit.*, hlm. 79

“Yang berkaitan dengan pengaruh industri terhadap sistem stratifikasi sosial mungkin bisa bersifat langsung melalui kekuatan ekonomi serta posisi dan wewenang di dalam perusahaan, ataupun bisa juga bersifat tidak langsung, yaitu melalui status dan perusahaan yang di transmisikan menjadi status dalam masyarakat.....”<sup>10</sup>

Karl Marx yang pertama mencetuskan hirarki dalam masyarakat atau stratifikasi sosial dalam masyarakat, di mana masyarakat dibagi ke dalam dua kelas yaitu *proletar* dan *borjuis*. Yang mana kelas borjuis merupakan kaum bangsawan ataupun kapitalis (pemilik modal), sedangkan kaum proletar merupakan kaum miskin pekerja.

Dalam teori stratifikasi yang dikemukakan oleh Marx faktor kapital merupakan kunci dalam pembentukan kelas-kelas sosial. Dan perspektif ini sangat mempengaruhi terhadap para pengikut paham Marxisisme yang berpendapat faktor kapital adalah yang merupakan faktor yang berpengaruh dan yang menjadi faktor utama dalam pembentukan sebuah hierarki dalam masyarakat, yang intinya berdampak pada pemfragmentasian atau pemecatan dalam masyarakat yang nantinya melahirkan sistem stratifikasi sosial.

Kemudian teori ini dikritik oleh Ralf Dahrendorf, yaitu mengenai dekomposisi tenaga kerja, Ia menyebutkan sesungguhnya dalam tenaga terjadi sebuah hirarki atau tingkatan kelas, di mana tidak semuanya ada dalam tingkatan atau setatus yang sama.<sup>11</sup>

Dari pernyataan Ralf Dahrendorf di atas ada hal yang perlu digaris bawahi, yaitu tentang dekomposisi tenaga kerja, Ia menyebutkan bahwasannya terjadi pula stratifikasi sosial di dalam tenaga kerja itu sendiri, yang memungkinkan terjadinya transformasi ke dalam lingkungan sosial di masyarakat.

Jika kita membicarakan stratifikasi sosial dalam bingkai sosiologi akan senantiasa dinamis. Ini dikarenakan pengambilan kesimpulan dari fenomena-fenomena sosial yang terjadi di kehidupan masyarakat, dan ini akan senantiasa dipengaruhi oleh dimensi ruang dan waktu. Realitas sosial dan ilmu sosial akan terus mengalami perkembangan sesuai dengan tuntutan zaman di mana masyarakat akan senantiasa berkembang.

Dan ini pula terjadi ketika kita ingin mencoba mengeksplorasi tentang stratifikasi sosial yang senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan, dan ini sependapat dengan Schoorl

---

<sup>10</sup> Parker *Op.Cit.*, hlm. 60

<sup>11</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, Teori Sosiologi Modern Edisi ke- 6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2008, hlm. 394

yang berasumsi stratifikasi sosial merupakan sebuah bentuk dari proses atau struktur yang termanifestasi dalam masyarakat yang dibedakan antara satu dengan yang lainnya yang kemudian tersusun menjadi sebuah hierarki yang didasarkan pada besarnya prestise, kekayaan, dan kekuatan.<sup>12</sup>

Proses industrialisasi yang berkembang di negara Indonesiapun berimplementasi pada tatanan sosial yang sudah ada, di mana salah satunya juga terjadi kesenjangan yang melahirkan stratifikasi sosial yang baru di masyarakat. Perkembangan pembangunan industri secara otomatis melahirkan suatu sistem tata nilai dan norma yang baru di Indonesia.

Menurut Astrid Susanto yang menjadi penyebab perubahan dalam masyarakat yaitu bertambah majunya ilmu pengetahuan dan teknologi baik transportasi dan komunikasi.<sup>13</sup> Dan ini juga terjadi di negara kita, perkembangan yang terjadi berimplementasi terhadap seluruh aspek kehidupan masyarakat.

Sistem tata nilai yang baru melahirkan stratifikasi sosial yang baru di masyarakat. Seperti perkembangan norma yang mengatur tentang ketenagakerjaan di negara kita melahirkan sebuah landasan guna terciptanya hirarki yang ada di masyarakat, terutama untuk para pekerja pabrik, sistem undang-undang yang baru tentang pentipologian dalam dunia kerja bagi para perkerja, akan secara otomatis melahirkan stratifikasi sosial bagi para pekerja itu sendiri dilingkungannya.

#### **A. Unsur-unsur Stratifikasi Sosial**

Menurut Selo Soemardjan dan Soelaeman Soemardi ada dua unsur yang terkait dengan sistem stratifikasi sosial, yaitu kedudukan (status) dan peranan (role).<sup>14</sup>

##### **1) Status Sosial**

Menurut Mayor Polak, status merupakan kedudukan sosial seseorang dalam kelompok atau dalam masyarakat. Status mempunyai dua aspek, pertama; aspek yang stabil, dan kedua; aspek yang dinamis. Polak mengatakan bahwa status mempunyai aspek struktural dan aspek fungsional. Pada aspek yang pertama lebih bersifat hierarkis, artinya mengandung perbandingan tinggi atau rendahnya secara relatif terhadap status-status lain. Sedangkan aspek yang kedua

---

<sup>12</sup> J.W Schoorl, *Moderenisasi (Pengantar Sosiologi Pembangunan Negara-negara Sedang Berkembang)*. Di Indonesiakan oleh R.G. Soekadijo, Jakarta:PT, Gramedia, 1981, hlm. 173

<sup>13</sup> Phil Astrid S. Susanto, *Pengantar Sosiologi Dan Perubahan Sosial*, Jakata: Putra Arbadin, 1999, hlm. 157

<sup>14</sup> Soemardjan, Soemardi, *Op. Cit.*, hlm. 256

dimaksudkan sebagai peranan sosial yang berkaitan dengan status tertentu, yang dimiliki seseorang.<sup>15</sup>

Menurut Weber yang di kutip oleh Soerjono Soekanto mengemukakan bahwasannya status atau kedudukan menyangkut hal-hal seperti gaya hidup, kehormatan, dan hak-hak istimewa.<sup>16</sup> Gaya hidup dapat memberi batasan pada pola interaksi dan membuat seorang individu akan menahan diri untuk bergaul dengan orang yang berbeda kedudukannya. Status yang lebih tinggi identik dengan posisi kelas, sehingga perbedaan status dikaitkan dengan perbedaan etnik atau rasial, kekayaan, dan kedudukan. Setiap individu akan memperoleh status melalui beberapa cara, di antaranya yaitu sebagai berikut:

a. Ascribed status

Yaitu kedudukan yang diperoleh secara otomatis atau tanpa usaha, dan tidak memperhatikan kecakapan, misalnya gelar kebangsawanan yang dimiliki seseorang yang terlahir dari keluarga kerajaan, atau golognan priayi (ningrat).

b. Achieved status

Yaitu kedudukan yang diperoleh melalui usaha yang tergantung dari kemampuan masing-masing dalam mengejar tujuannya, misalnya gelar pendidikan, kedudukan dalam suatu perusahaan.

c. Assigned status

Merupakan kombinasi dari keduanya, yaitu kedudukan yang diperoleh seseorang melalui penghargaan yang diberikan oleh pihak lain setelah orang itu berjasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Misalnya, seseorang yang mendapat penghargaan nobel karena ia telah memberi kontribusi besar di bidang tertentu, atau pahlawan kemerdekaan yang turut serta memperjuangkan kemerdekaan suatu bangsa.<sup>17</sup>

## 2) Peranan (role)

Menurut Abdul Syani peran sosial adalah suatu perbuatan seseorang dalam menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan status yang dimiliki. Peranan merupakan aspek dinamis dalam

---

<sup>15</sup> Syani, *Op.Cit* hal 91-92

<sup>16</sup> Soerjono Sukanto, *Beberapa Teori Sosiologi Tentang Struktur Masyarakat*, Jakarta, CV Rajawali, 1983, hlm. 253-254

<sup>17</sup> JBAF Mayor Polak, *Sosiologi, Suatu Pengantar Ringkas*, catatan kelima, Penerbit dan Balai Buku "ikhtiar", Jakarta 1966, hlm. 198

kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, itu berarti dia menjalankan suatu peranan<sup>18</sup>.

Menurut Dwi Narwoko dan Bagong Suyatno, tingkah laku dari orang yang memiliki status disebut peran. Peran seseorang dalam masyarakat bisa menjadikan orang itu memiliki pengaruh yang besar dalam masyarakat. Suatu peran paling sedikit mencakup 3 hal, yaitu<sup>19</sup>:

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
- b. Peran adalah suatu konsep ikhwal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat.
- c. Peran dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

## **B. Fungsi Stratifikasi**

Menurut F Bruce J Cohen ada dua teori utama dalam sistem stratifikasi, yaitu:<sup>20</sup>

### **a. Fungsionalisme Strukturalisme**

Faham ini berpendapat pelapisan sosial merupakan sebuah gejala yang universal. Kemudian pelapisan atau stratifikasi sosial memberikan fungsi tersendiri terhadap pemenuhan kebutuhan tiap kelompok dalam masyarakatnya, diantaranya:

- 1) Penempatan anggota masyarakat dalam berbagai kedudukan di dalam sebuah struktur sosial di masyarakat.
- 2) Menjadi sebuah stimulus untuk anggota masyarakatnya guna meraih status yang lebih tinggi.
- 3) Menjadi perekat sosial di dalam masyarakat itu sendiri yang tersegmentasi dalam kelompok masyarakat itu sendiri.

## **C. Dampak Stratifikasi Sosial**

Adapun dampak-dampak dari stratifikasi sosial ialah sebagai berikut:

- a. Akan menciptakan sebuah perbedaan status sosial.
- b. Kemungkinan timbulnya proses sosial berupa persaingan atau kompetisi, kontravensi, konflik, dan disintegrasi.
- a. Terjadinya deviasi

---

<sup>18</sup> Sunarto, *Op.Cit.*, hlm. 97

<sup>19</sup> J.Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pegantar dan Terapan*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2007, hlm. 159

<sup>20</sup> F Bruce J Cohen. *Sosiologi*, (Trj Sahat Simonara), Jakarta, PT Bina Aksara, Cetakan 1, 1983 hlm. 253-255



### C. Konsentrasi elite status.

Kalangan elite menduduki posisi yang penting dan cenderung merupakan poros kehidupan masyarakat secara keseluruhan. Mereka memegang monopoli terhadap kesempatan-kesempatan atau peluang-peluang tertentu (demikianlah menurut pendapat Marx).<sup>21</sup>

## III. PEMBAHASAN

Pasca Reformasi 1998, persoalan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia berkembang kian kompleks dan rumit. Krisis ekonomi yang terjadi berkepanjangan memberi kontribusi yang signifikan terhadap persoalan ketenagakerjaan, mulai dari masalah pengangguran hingga masalah kepastian hukum. Di Asia, Indonesia adalah Negara yang terakhir mengalami krisis namun menjadi yang paling lama lepas dari krisis. Krisis ekonomi yang berkepanjangan jelas berdampak pada persoalan Ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu dampak dari peristiwa di atas, yaitu dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah tentang pekerja karyawan kontrak dan pekerja harian lepas<sup>22</sup>. Arah kebijaksanaan dalam penciptaan kesempatan kerja, pembentukan modal manusiawi, penyediaan modal dan teknologi dan alokasi sumber daya manusia pada umumnya banyak ditentukan oleh profil permasalahannya di sini.<sup>23</sup>

Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan, oleh karena itu diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja.

Namun ini berbeda terbalik dengan realitas sosial yang ada. Pemerintah kurang tegas dalam melindungi hak-hak para pekerja. Ini terbukti ketika pemerintah mendefinisikan perlindungan terhadap para pekerja yang terkesan tidak tegas, ini tercermin dalam UU ketenagakerjaan di mana perlindungan hukum bagi tenaga kerja ditinjau dari metode berfikir liberalisme.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto, *Beberapa Teori Sosiologi Tentang Struktur Masyarakat*, Jakarta, CV. Rajawali, 1983, hlm. 97

<sup>22</sup> Kansil, C.S.T dan Christine S.T. Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia Aspek Hukum Dalam Ekonomi*. Jakarta, Pradnya Paramita, 1996 hal 119.

<sup>23</sup> Prijono Tjiptoherijanto, dkk, *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pengembangan Ekonomi*, Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005, hlm. 113

<sup>24</sup> Soatandyo Wigiyosoebroto, *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional*, Yogyakarta, UII Press, 1995, hlm. 26

Dalam hal ini ketika pemerintah mengejar pertumbuhan ekonomi, salah satunya melalui industrialisasi, membawa akibat meletakkan posisi pemilik modal sebagai pelopor dan basis pendukung bagi keberhasilan pembangunan nasional, sebaliknya menempatkan pekerja pada posisi penarik investasi sehingga nilai pekerja Indonesia lebih rendah dari pada nilai pekerja luar negeri. Kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan seolah-olah kurang memperhatikan nasib pekerja. Hal ini ditunjang dengan adanya doktrin stabilitas yang semakin memperlemah posisi tawar pekerja.

#### **a) Kebijakan Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan**

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UU No. 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU No. 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik secara materiel maupun non materiel.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.<sup>25</sup>

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah :<sup>26</sup>

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;

---

<sup>25</sup> Asri Wijayanti, S.H.,MH. Perlindungan hukum bagi pekerja Yang di PHK karena melakukan kesalahan berat (makalah). Yang disusun. Surabaya, 24 April 2004.

<sup>26</sup> Wijayanti, *Op.cit.*,

- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan teletak pada kemampuan, dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat. Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian. Baik pemberi pekerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.<sup>27</sup>

### **1. Kebijakan Pemerintah yang Berkaitan dengan Para Pekerja Karyawan Kontrak**

Merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha yang berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>28</sup>

Bila merujuk kepada aturan yang berlaku, jenis hubungan kerja PKWT hanya dapat diterapkan untuk 4 jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan dari suatu usaha baru, produk baru atau kegiatan baru, serta pekerjaan yang sifatnya tidak teratur (pekerja lepas).

Pekerja dalam PKWT juga dilindungi oleh beberapa ketentuan, seperti tidak boleh ada masa percobaan, hak-hak normatif sesuai aturan harus tetap diberikan, tidak boleh lebih dari 2 kali pembuatan kontrak, durasi maksimum adalah kontrak 3 tahun plus pembaharuan 2 tahun (khusus untuk pekerjaan yang sekali selesai), berhak memperoleh uang ganti rugi bila diputus kontrak sebelum waktu kontrak selesai.<sup>29</sup>

Bila ketentuan tentang durasi dan frekuensi kontrak tidak dipenuhi maka demi hukum pekerja tersebut menjadi pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), atau katakanlah otomatis menjadi karyawan tetap. Perbedaan pokok antara karyawan tetap dan

---

<sup>27</sup> Kartasapoetra, G, dan Widianingsih, G, Rience, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung Armico, 1982, hlm.

<sup>28</sup> Kartasapoetra, *Op.cit.*, hlm.79

<sup>29</sup> Wijayanti, *Op.cit.*,

kontrak terletak pada batas masa berlakunya hubungan kerja dan hak pesangon apabila hubungan kerja terputus. Artinya karyawan yang selesai kontrak tidak berhak atas pesangon, sedangkan karyawan tetap yang di PHK dan memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas pesangon.

#### **a. Outsourcing**

Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Outsourcing diatur dalam UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain<sup>30</sup>. Beberapa ketentuan pokok dalam outsourcing adalah penyelenggara outsourcing harus berbadan hukum, hak-hak normatif harus diberikan kepada karyawan outsourcing, bila hak-hak normatif tidak diberikan maka demi hukum karyawan outsourcing itu menjadi karyawan dari perusahaan pemberi pekerjaan, yang boleh di-outsource hanyalah proses-proses pendukung saja (bukan proses utama atau core business perusahaan).<sup>31</sup>

#### **b. Pekerja atau karyawan Harian Lepas**

Ketentuan untuk karyawan harian atau karyawan lepas diatur dalam Kepmen 100 tahun 2004 tentang " ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu", sebagai berikut<sup>32</sup>:

##### **Pasal 10**

- 1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- 2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.
- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/kontrak kerja).

##### **Pasal 11**

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya (dengan kata lain tidak ada ketentuan mengenai jangka waktu)

---

<sup>30</sup> Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hal 23.

<sup>31</sup> *Ibid.*,

<http://uk.tophosts.com/showcases/reseller/> yang di unduh pada hari minggu tanggal 14 april 2011 jam 4:26 PM

## Pasal 12

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- 2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:
  - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
  - b. nama/alamat pekerja/buruh.
  - c. jenis pekerjaan yang dilakukan.
  - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

### **A. Relitas Sosial Mengenai Stratifikasi Sosial Yang Terjadi Kepada Para Pekerja Pabrik**

Setelah terjadinya krisis moneter dan reformasi memang berdampak cukup besar bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, di mana banyak perusahaan yang gulungan tikar di karenakan krisis ekonomi yang melanda negara ini. Dan puncaknya terjadi pada tahun 2003 dan 2004 dimana pemerintah melalui menakerstrans mengeluarkan kebijakan antara lain; adanya pekerja kointrak dan harian lepas, dimana ini dimaksudkan sebagai jalan keluar untuk menekan pengangguran setelah terjadi krisis moneter dimana perusahaan-perusahaan banyak yang bangkrut dan terjadi PHK besar-besaran. Kemudian ini juga mungkin sebagai salah satu penarik investor luar untuk berinvestasi di negara kita karena secara otomatis baban tanggungan perusahaan berkurang.

Berdasarkan pernyataan di atas ada beberapa poin penting terkait dengan terjadinya stratifikasi sosial yang terjadi kepada para pekerja. Yang pertama terjdinaya stratifikasi pekerja itu disebabkan karena kebijakan pemerintah dengan dimaksudkan untuk menekan angka pengangguran setelah krisis moneter. Dan yang kedua untuk menarik para investor untuk berinvestasi di negara Indonesia dikarenakan upah dan tanggungan perusahaan yang relatif minim.

Inti dari terjadinya stratifikasi yang terjadi pada para pekerja pabrik ini salah satunya didasari oleh adanya kebijakan pemerintah terkait dengan ketenaga kerjaan. Sebenarnya pemerintah ketika menjelaskan tentang kebijakan ini memang tidak dijelaskan secara jelas, ini

terutama mengenai kesejahteraan yang terkait dengan tunjangan kepada karyawan kontrak dan pekerja harian lepas, misalnya pada UU Ketenagakerjaan Karyawan Kontrak No 14 Tahun 2012, dikatakan bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja kontrak jika masa kerjanya habis maka tidak akan mendapat pesangon ataupun tunjangan.<sup>33</sup>

Dari faktor di atas melahirkan stratifikasi yang berdampak terhadap para pekerja, ini mengakibatkan terjadinya pembedaan terhadap para pekerja itu sendiri, baik berupa prestasi dan penghargaan yang didapatkan oleh pekerja, yang didasarkan dari status para pekerja itu sendiri di tempat mereka bekerja.

faktor utama yang melatarbelakangi terjadinya stratifikasi sosial yang terjadi kepada para pekerja antara lain:

1. Adanya kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan, yaitu terjadinya pendiferensian di tengah para pekerja itu sendiri.
2. Adanya hak dan kewajiban yang berbeda antar pekerja, dalam hal ini antara PKWT (Pekerja Dalam Kurun Waktu Tertentu) dan PKWTT (Pekerja Dalam Kurun Waktu Tidak Tertentu). Antara lain:
  1. Upah atau gaji yang berbeda.
  2. Jadwal kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
  3. Tidak adanya tunjangan pemutusan hubungan kerja.
  4. Perbedaan Jamsostek antara PKWT dan PKWTT
  5. Tidak mendapat kompensasi ketika tidak mendapat jadwal bekerja

Dari faktor di atas terutama terkait dengan jadwal kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan ini menjadi faktor yang urgen ketika pekerja PKWT yaitu pekerja harian lepas dan kontrak, ini tidak mendapat kejelasan dalam jadwal kerja, misalnya ketika perusahaan dalam keadaan kurang bagus dalam bidang pemasaran atau devisit dalam penjualan, sehingga berimplikasi terhadap faktor produksi, yang mana faktor produksi ditekan atau dikurangi secara otomatis para pekerja PKWT yaitu pekerja harian lepas dan kontrak itu tidak akan mendapat jadwal kerja dan secara otomatis tidak akan mendapat penghasilan.

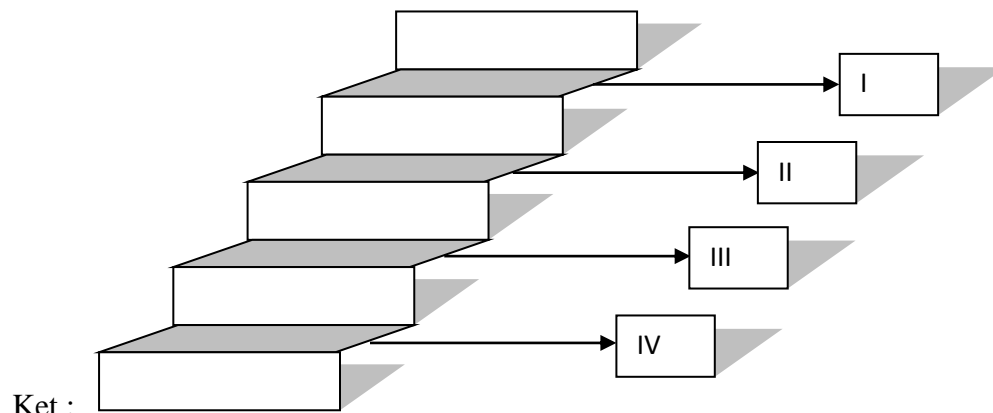
Terjadinya penggolongan atau pengelompokan yang terjadi dalam perusahaan tidak secara langsung melahirkan sebuah stratifikasi sosial di tengah para pekerja, ini berelevansi

---

<sup>33</sup> Kartasapoetra, G, dan Widianingsih, G, Rience, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung Armico, 1982, hlm.

dengan teori yang di kemukakan oleh Ralf Dahrendrof mengenai dekomposisi tenaga kerja Ia menyebutkan sesungguhnya dalam tenaga kerja terjadi sebuah hirarki atau tingkatan kelas, di mana tidak semuanya ada dalam tingkatan atau status yang sama.<sup>34</sup>

**Gambar 1**  
**Bentuk Startifikasi Para Pekerja**  
**Di Lingkungan Perusahaan**



- I. Manager, pengawas, staf, karu.
- II. Karyawan tetap
- III. Karyawan kontrak
- IV. Karyawan harian lepas.

Gambar di atas mendeskripsikan tentang hierarki yang ada, di mana digambarkan terjadi sebuah pensekatan baik secara struktural ataupun secara golongan ataupun kelompok. Manager, pengawas dan staf merupakan tingkatan paling tinggi dalam kepengurusan perusahaan, sedangkan karyawan harian lepas merupakan tingkatan paling bawah, dan ini menjadikan mereka merupakan faktor eksternal perusahaan yang berfungsi melengkapi faktor produksi.

Stratifikasi sosial yang terjadi kepada pekerja pabrik di masyarakat, terjadi karena adanya pembedaan yang terjadi kepada para pekerja pada tataran perusahaan, yang mana terjadi sebuah hierarkis dalam perusahaan itu sendiri, yang nantinya ini akan ditransformasikan ke dalam lingkungan sosial tempat pekerja itu tinggal dan berinteraksi dengan warga sekitar. Ini berkesesuaian dengan pernyataan SR Parker yang merupakan pakar Sosiologi Industri, yang

---

<sup>34</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, Teori Sosiologi Modern Edisi ke- 6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2008, hlm. 394

menyebutkan bahwa stratifikasi yang terjadi di perusahaan atau di tempat kerja akan bertransformasi kepada lingkungan sosial para pekerja itu sendiri.<sup>35</sup>

Tidak secara langsung masyarakat menggolongkan anggota masyarakat lainnya kedalam golongan-golongan tertentu. Terkait dengan hal ini masyarakat mensegmentasikan para pekerja ke dalam beberapa golongan di mana prestise dan apresiasi kepada tiap golongan tentu saja ini berbeda. Adapun golongan-golongan tersebut adalah golongan karyawan tetap, golongan karyawan kontrak, dan golongan karyawan harian lepas. Golongan karyawan tetap mendapatkan prestise yang lebih baik apabila dibandingkan dengan karyawan harian lepas dan karyawan kontrak. Sedangkan kepada karyawan kontrak prestise yang diberikan masyarakat ini kurang baik bila dibandingkan dengan karyawan tetap, ini dikarenakan masyarakat beranggapan bahwasannya pekerja kontrak tidak mempunyai kejelasan tentang kelangsungan kerja, terlebih lagi kepada karyawan harian lepas (HL) masyarakat pada umumnya kurang memberikan posisi yang baik terhadap mereka.

## **B. Dampak Dari Stratifikasi Sosial Di masyarakat Terhadap Pekerja**

Stratifikasi sosial yang terjadi terhadap para pekerja ini memiliki beberapa dampak, yaitu yang pertama berdampak kepada peran dan fungsi pekerja dalam sistem sosial kemasyarakatan dan yang kedua terhadap personaliti pekerja itu sendiri.<sup>36</sup>

Dikarenakan adanya stratifikasi sosial di mana masyarakat menggolongkan para pekerja ke dalam golongan tertentu dan kemudian terdapat penstereotipan terhadap satu golongan, dan golongan yang lainnya dianggap lebih baik dari golongan yang lainnya, ini secara serta merta berdampak kepada peran dan fungsi para pekerja dan personaliti pekerja itu sendiri. Para pekerja harian lepas umumnya memiliki beban sosial tersendiri, itu dikarenakan adanya penstereotipan kepada mereka, yang secara otomatis memberikan sebuah tekanan atau beban tersendiri bagi mereka.

Di mana mereka merasa minder ketika bergaul dengan masyarakat pada umumnya, dan menjadi pesimis atau tidak percaya diri ketika *Show up* di tengah masyarakat, sehingga porsi dari peran dan fungsi dari para pekerja harian lepas di tengah masyarakat tidak optimal. Kemudian ini

---

<sup>35</sup> S.R Parker,dkk, *Sosiologi Industri*, Disadur oleh G. Kartasapoetra, Jakarta: Rineka Cipta, 1990, hlm. 80

<sup>36</sup> M. Taufiq Rahman, *Glosari Teori Sosial*, Bandung: Ibnu Sina Press, 2011, h. 21.



menjadikan mereka bersikap *intropert* atau tertutup terhadap lingkungan sekitar, dan akhirnya melahirkan golongan tersendiri di tengah masyarakat.

Kemudian terkait dengan dampak yang langsung berimplementasi kepada para pekerja, ini dapat di gambarkan dari tabel aktivitas para pekerja, yang mana tabel ini akan menggambarkan secara langsung mengenai pran serta atau *role* itu sendiri dari para pekerja di lingkungan sosial tempat mereka tinggal.

Adapun beberapa dampak yang ditimbulkan oleh penstratifikasian masyarakat terhadap para pekerja, adalah sebagai berikut:

1. Terhadap personaliti atau individu beruk itu sendiri:
  - a. Kurangnya rasa percaya diri atau minder yang disebabkan oleh penstereotifan masyarakat
  - b. Menjadikan mereka bersikap intropet atau tertutup
  - c. Menjadikan mereka apatis terhadap lingkungan sekitar
  - d. Lemahnya motivasi mereka untuk meraih prestasi
2. Terhadap lingkungan sosial atau sosial kemasyarakatan
  - a. Terbentuknya komunitas kecil dalam masyarakat
  - b. Melemahkan fungsi dan peran mereka dalam sosial kemasyarakatan.
  - c. Salah satu benih konflik
  - d. Terjdinya pensekatan dalam masyarakat sehingga terjadi sebuah kesenjangan sosial
  - e. Mengarahkan masyarakat kepada disintegrasi.
  - f. Menjuruskan masyarakat lebih ke sikap individual dibandingkan komunal atau kebersamaan.

#### **IV. KESIMPULAN**

1. Terbentuknya stratifikasi sosial terhadap para pekerja didasari atau disebabkan oleh dua faktor sebagai berikut:
  - a. Dikarenakan adanya kebijakan pemerintah yang di keluarkan oleh MENAKETRANS yang berkaitan dengan kebijakan ketenaga kerjaan yaitu pada tahun 2003 dan 2004. Di

mana kebijakan itu menggolongkan pada pekerja pabrik kedalam PKWT (pekerja kurun waktu tertentu), dan PKWTT (pekerja kurun waktu tidak tertentu). PKWT terbagi kedalam dua golongan yaitu pekerja kontrak atau karyawan kontrak dan karyawan harian lepas (HL), sedangkan pkwt merupakan karyawan tetap. Yang secara otomatis kebijakan pemerintah ini melahirkan sistem stratifikasi sosial terhadap para pekerja itu sendiri.

- b. Dikarenakan adanya perbedaan terhadap para karyawan yang disebabkan oleh kebijakan perusahaan baik itu dalam segi pengupahan, kejelasan status kerja, dan jadwal kerja para karyawan.

2. Adanya pengkelasan atau penstratifikasian yang terjadi kepada para pekerja atau pekerja ini kemudian di transformasikan ke dalam lingkungan sosial tempat pekerja itu tinggal, yang mana nantinya akan menciptakan sebuah sistem stratifikasi sosial yang baru dalam masyarakat. adanya pendeferensiasian dan pengklasifikasian terhadap para pekerja menyebabkan terjadinya penggolongan kepada para pekerja yang disebabkan oleh status yang dimiliki oleh pekerja itu sendiri.

- a. Dikarenakan terdapat perbedaan mengenai status para pekerja menyebabkan terciptanya persepsi atau pandangan tersendiri dalam masyarakat. pada umumnya masyarakat menggolongkan atau menghubungkan para pekerja kedalam beberapa kelompok yang didasari oleh status yang dimiliki para pekerja itu sendiri, sehingga menciptakan sistem stratifikasi yang baru dalam masyarakat.
- b. Ada beberapa dampak yang ditimbulkan karena adanya sistem stratifikasi sosial di masyarakat yaitu terciptanya kelompok atau komunitas baru dalam masyarakat, kemudian berdampak kepada melemahnya perantara bagina kelompok pekerja yang tergolong ke dalam golongan “*middle class*” dan “*lower class*”. Selain itu juga ini

berdampak pada personaliti (psikologis) para pekerja yang di sebabkan karena adanya penstereotifan masyarakat terhadap mereka.

### **Daftar Bacaan**

- Alfian. 1980. *Kemiskinan Structural Dalam Pembangunan, Suatu Bungan Rampai*. cetakan pertama. Jakarta: Yayasan ilmu-ilmu sosial (YIIS).
- Amaludin, M. 1987. *Kemiskinan Dan Polariasi Sosial (Studikusus Di Desa Bulugedekabupaten Kendal Jawa Tengah*. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta Seri Tesis.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Asikin, Zainal. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Astrid, phil S. Susanto. 1999. *Pengantar Sosiologi Dan Perubahan Sosial*. Jakata: Putra Arbadin
- Dunlan Mitchell. *Sosiologi, Suatu Analisa System Sosial*. Terjemahan drs. Sahat Simonara 1984. Bina Aksara Jakarta.
- F Bruce J Cohen. . 1983. *Sosiologi* (trj Sahat Simonara). Jakarta: PT Bina Aksara.
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman. 2008. *Teori Sosiologi Modern*. Edisi ke- 6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hartomo dan Arnicun Aziz. 1993. *MKDU Ilmu Sosial Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Haviland,W.A.1993.*Antropologi*.edisi IV Jilid II. Alih Bahasa R.G Soekadijo. Jakarta: Erlangga.
- Horton, Paul B, Chester L. Hunt. 1999. *Sosiologi Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Kahmad, Dadang. 2000. *Metode penelitian Agama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kamanto Sunarto, 2004. *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia,
- Kansil, C.S.T dan Christine S.T. Kansil. 1996. *Hukum Perusahaan Indonesia Aspek Hukum Dalam Ekonomi*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Kartasapoetra, G, dan Widianingsih, G Rience. 1982. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico.
- Narwoko Dwi Joko dan Bagong Suyanto. 2007. *Sosiologi Teks Pegantar Dan Terapan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nawawi, Hadari.1998. *Metode penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada
- Ningrat, Koentjara.1967. *Beberapa Pokok Antropologi Sosial*, cetakan pertama. Penerbit Dian Rakyat.
- Parker S.R,dkk. 1990. *Sosiologi indistri*. Disadur oleh G. Kartasapoetra. Jakarta: Rineka Cipta
- Poerwadarminta. W.J.S. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Polak JBAF Mayor.1996. *Sosiologi, Suatu Pengantar Ringkas*, catatan kelima. Jakarta: Balai Buku.
- Rahman, M. Taufiq. 2011. *Glosari Teori Sosial*, Bandung: Ibnu Sina Press, 2011.
- Sadili Hasan. 1993. *Sosiologi Untuk Masyaraat Indonesia*. Cetakan kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta Aksara

- Sanderson, Stephen K. 2003. Makro Sosiologi sebuah pendekatan terhadap realitas sosial. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Schoorl,J.W. 1981. *Moderenisasi (Pengantar Sosiologi Pembangunan Negara-negara Sedang Berkembang)*. Di Indonesiakan oleh R.G. Soekadijo. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sjamsidar, Soimun, dkk.1989. *Perkembangan Interaksi Sosial Dan Budaya Di Daerah Pasar Pada Masyarakat Pedesaan Di Daerah Jawa Timur*. Jakarta: Departemen pendidikan dan kebudayaan.
- Soekanto, Soerjono.1987. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 1983. *Beberapa Teori Sosiologi Tentang Struktur Masyarakat*. Jakarta: CV Rajawali.
- Soemardjan, Selo, Soeleman Soemardi. 1994. *Setangkai bunga sosiologi*. edisi 1. Jakarta: lembaga pendidikan fakultas ekonomi UI.
- Soepomo Imam.1994, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Stzomka, Piort. 2008. *Sosiologi Perubahan Sosial*. Edisi 1. Jakarta: Prenada.
- Sudarno. 1992. *Ilmu sosial dasar*. Jakarta: Gramedia pustaka utama.
- Suprayogo, Imam. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Rosda Karya.
- Suryabrata, Sumadi.1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Universitas Press.
- Syani, Abdul. 1994. *Sosiologi Skematika, Teori dan Terapan*, Jakarta : Bumi Aksara, Anggota IKAPI.
- Wigosoebroto, Soatandyo,1987. *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional*., Yogyakarta: UII Press.
- Worsley,P.1992. *Pengantar Sosiologi (Sebuah Pembanding)*. Jilid 2, Alih Bahasa Hartono Hadikusumo. Yogyakarta: PT.Tiara Wacana Yogya.
- Zaniddin Ali. 2009. *Sosiologi Hukum*. Jakarta: Penerbit sinar grafika.

#### **SUMBER DARI INTERNET Dan Artikel.**

- <http://uk.tophosts.com/showcases/reseller/> yang di unduh pada hari minggu tanggal 14 april 2011 jam 4:26 PM
- Asri Wijayanti, S.H.,MH. Perlindungan hukum bagi pekerja Yang di PHK karena melakukan kesalahan berat (makalah). Yang disusun. Surabaya, 24 April 2004.